

Экономическое эссе. «О методике по определению минимального размера месячной заработной платы».

Министерство труда и социальной защиты населения разработало методику по определению (вычислению) минимального размера месячной заработной платы. В данном эссе разберу методику, а также дам критические замечания и практические предложения. Все определения изложены в самой методике (см. приложение), поэтому буду предельно краток.

Итак, минимальный размер месячной заработной платы (МЗП) – это гарантированный минимум денежных выплат работнику простого неквалифицированного (наименее сложного) труда при выполнении им трудовых обязанностей в нормальных условиях и при нормальной продолжительности рабочего времени. В методике предлагается следующая формула вычисления МЗП на конкретный финансовый год:

$$\text{МЗП}_{t+1} = A \times B1 \times \text{МедЗП}_t + (1-A) \times B2 \times (\text{ПТ}_t),$$

где: t - год; МедЗП – медианная заработная плата на соответствующий год; A – вес медианной заработной платы; $B1$ – доля медианной заработной платы; $(1-A)$ – вес производительности труда; $B2$ – доля производительности труда; ПТ – производительность труда, валовая добавленная стоимость на одного работника в месяц.

Пока достаточно. Остальное поясню по ходу изложения сути методики.

Формула достаточно простая как рецепт мясного пирога. МЗП складывается из двух компонент:

- первая компонента - часть медианной заработной платы;
- вторая компонента - часть производительности труда (валовой добавленной стоимости на одного работника в месяц).

Компоненты вычисляются и складываются. Подход учитывает интересы и обобщенного работника через медианную заработную плату, и интересы обобщенного работодателя через производительность труда. Обе стороны по своему мотивированы. Обобщенный работник мотивирован повышать производительность труда, чтобы получить достойную зарплату, а обобщенный работодатель при начислении заработной платы желает держаться поближе к медианной заработной плате.

Все нюансы скрываются в способах вычисления этих двух составляющих.

Начну с медианной заработной платы. Ее значение вызывает определенные сомнения. В стране, где более 30% экономически активного населения являются самозанятыми, и не менее 25% экономики находится в «тени», то крайне сложно достаточно точно определить медианную зарплату. Медианная

зарплата статистикой устанавливается с частотой – один раз в квартал. По данным Бюро национальной статистики медианная заработная плата в Казахстане за 2023 год составила 251 356 тенге. Данные взяты из сайта Бюро национальной статистики по состоянию на 22 декабря. Вероятно, это расчетные данные, так как годовые отчеты завершаются в феврале месяце после отчетного года. Иными словами, официальные фактические данные должны появиться не раньше середины февраля 2024 года.

«Минимальный размер месячной заработной платы устанавливается ежегодно на соответствующий финансовый год законом Республики Казахстан о республиканском бюджете». Республиканский бюджет на предстоящий финансовый год утверждается на совместном заседании Палат Парламента Республики Казахстан не позднее 15 декабря отчетного года. Бюджет на 2024 год уже сверстан. Предложенная методика расчета МЗП за t+1 год не может опираться на медианную зарплату за 2023 год, так как официальных фактических данных пока еще нет. Поэтому в расчетах надо использовать данные за t-1 год.

То же самое относится к расчету ПТ – производительность труда, или валовой добавленной стоимости на одного работника (в месяц). Расчет производительности труда выполняется в соответствии с методикой, утвержденной приказом Председателя Комитета по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан от 15 сентября 2017 года № 129. Согласно пункту 6 данной методики: «Валовой выпуск рассчитывается в целом по экономике и в разрезе видов экономической деятельности и представляет суммарную стоимость товаров и услуг, произведенных в экономике в отчетном периоде всеми юридическими лицами (вне зависимости от численности занятых работников), индивидуальными предпринимателями и домашними хозяйствами». Отчетным периодом является год, предыдущий году, в котором производится расчет МЗП для года t+1. Простыми словами, МЗП для 2025 года будет вычисляться в 2024 году на основе данных за 2023 год, поскольку к моменту подписания закона о бюджете на 2025 год не будет данных за 2024 год.

Далее начинается «арифметика», наполненная «химией».

Перейду к параметрам. Параметр А – вес медианной заработной платы. В методике о параметре сказано весьма туманно: *«вес отражает приоритет платежеспособности предприятий для обеспечения выплат соответствующей заработной платы».* Чрезвычайно сложно понять такую формулировку. На самом деле роль параметра заключается в распределении нагрузки между двумя компонентами МЗП. В методике отмечается, что *«веса медианной заработной платы и производительности труда определяются для не менее пяти соотношений (рекомендуется 0,5:0,5, 0,9:0,1, 0,1:0,9, 0,7:0,3, 0,3:0,7 соответственно)».* Например, если на долю медианной части будет отведена 10% (0,1),

то доля производительности труда составит 90 % (или $1 - 0,1 = 0,9$). Арифметика простая. В ней нет сложных принципов. Единственный вопрос, насколько справедливы их значения? Неужели они будут предметом торга между социальными партнерами? Почему они не устанавливаются исследованиями?

Вторая группа параметров: В1 и В2. Здесь В1 – доля медианной заработной платы, а В2 – доля производительности труда.

Их значения «определяются с помощью методов корреляционно-регрессионного анализа на основе динамических рядов и их значений за период не менее десяти лет». Впечатляет неискушенного читателя. Это изюминка методики, но о ней мало информации. Нас отсылают к методам статистического анализа, которые знают студенты экономических факультетов. Не буду усложнять эссе, поэтому просто изложу суть параметров.

Параметр В1 определяет, какую часть медианной заработной платы включают в МЗП. Поясню еще проще. Как уже отмечалось выше, по данным Бюро национальной статистики медианная заработная плата в Казахстане за 2023 год составила (подчеркиваю, рановато для годового отчета) 251 356 тенге. Всю медианную зарплату нельзя включать в МЗП, по понятным причинам, хотя она уже сама представляет собой некую «золотую середину» ранжированного ряда заработных плат в стране. Какая часть из 251 тыс тенге сидит в 85 тыс тенге – МЗП 2024 года? Неизвестно! Думаю, никто не считал. Как экономически активный человек полагаю, что в МЗП должна включаться как минимум 50% медианной зарплаты.

Такая же история с параметром В2. Но здесь есть зацепка. Производительность труда (ПТ) – это валовая добавленная стоимость на одного работника в месяц. По итогам 2022 года ее годовое значение составило 3 853,6 тыс тенге (или 3,8 млн. тенге). Следовательно, чтобы перевести в месячное измерение надо разделить на 12, тогда переводной коэффициент будет $1/12 = 0,083(3)$. Теперь надо выяснить, какую часть прибыли работодатель должен (по справедливости) выплатить работнику в качестве заработной платы. Я полагаю - не менее 30%, но лучше все 50%. Заработная плата должна быть достойной!

Итак, все параметры понятны, и могу вычислить МЗП, начиная от его минимального значения и до максимального. Результаты вычислений приведены ниже. Вы можете перепроверить; вдруг я ошибся.

В 2024 году МЗП может колебаться в следующих пределах.

Минимальное значение:

$$\text{МЗП}_{2024} = 0,9 \times 0,5 \times 251,3 + (1-0,9) \times (0,3 / 12) \times 3853,6 = 122,7 \text{ тыс тенге};$$

Максимальное значение:

$$\text{МЗП}_{2024} = 0,1 \times 0,8 \times 251,3 + (1-0,1) \times (0,5/12) \times 3853,6 = 164,6 \text{ тыс. тенге.}$$

Эти цифры могут вырасти, если навести порядок в статистике. Но это займет слишком много времени. Как не считай МЗП, в любом случае он будет больше 85 тыс тенге, которую мы имеем, из-за нерасторопности (или некомпетентности) министерства труда, а также желтизны многих профсоюзов.

Судя по проверочным расчетам, работодатель в среднем выплачивает 30% производительности. Тогда, если примем коэффициент 0,5 к медианной зарплате, то получится что работодатель выплачивает работнику всего 15% от его производительности. Конечно, эти вычисления требуют более точных, вернее достоверных данных. Но мое экспертное мнение – минимальная заработная плата никак не может быть в два раза ниже медианной. Это не справедливо.

Недостаток методики – слишком большой диапазон МЗП между его минимальным и максимальным значениями. Разница может превышать 25%.

Не менее примечательна концовка методики, а именно: «Расчетные значения минимального размера месячной заработной платы (не менее пяти вариантов) анализируются с учетом оценки их последствий на отдельные экономические, трудовые и социальные конечные результаты. Наиболее подходящий из возможных вариантов минимальный размер месячной заработной платы рекомендуется к согласованию с заинтересованными государственными органами, социальными партнерами». Конец цитаты.

В Конвенции Международной Организации Труда № 131 «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран» и комментариях к ней сказано иначе. Так в статье 3 отмечается, что «Факторы, которые учитываются при определении уровня минимальной заработной платы, включают насколько это возможно и приемлемо в соответствии с национальной практикой и условиями:

а) потребности работников и их семей, принимая во внимание общий уровень заработной платы в стране, стоимость жизни, социальные пособия и сравнительный уровень жизни других социальных групп;

б) экономические соображения, включая требования экономического развития, уровень производительности и желательность достижения и поддержания высокого уровня занятости».

Не буду комментировать статью 3 и другие положения Конвенции. Можете ознакомиться с моим мнением в моей книге «Концепция унифицированной системы оплаты труда» (<https://mssi.kz/2019/10/14/konc/>). В завершении отмечу, что я предлагал и продолжаю предлагать более совершенную методику вычисления МЗП на основе расчета потребительской корзины (<https://mssi.kz/wp-content/uploads/2023/01/6546744168.pdf>). Готов дать комментарии и консультации, особенно членам правительства и депутатам.

М.Кажыкен. 22.12.2023 г.

Методика по определению минимального размера месячной заработной платы

1. Настоящая методика по определению минимального размера месячной заработной платы (далее – Методика) разработана в соответствии с подпунктом 8) статьи 15 Трудового кодекса Республики Казахстан и устанавливает порядок определения минимального размера месячной заработной платы.

2. Основной целью Методики является определение минимального размера месячной заработной платы.

3. Для целей настоящей Методики используются следующие основные понятия:

1) медианная заработная плата – размер заработной платы, находящийся в центре ряда распределения численности работников по размерам начисленной заработной платы и делящий его на две равные части – с заработной платой ниже и выше медианной;

2) минимальный размер месячной заработной платы – гарантированный минимум денежных выплат работнику простого неквалифицированного (наименее сложного) труда при выполнении им трудовых обязанностей в нормальных условиях и при нормальной продолжительности рабочего времени, установленных Трудовым Кодексом, в месяц;

3) производительность труда – показатель эффективности производства, характеризующий выпуск продукции в расчете на единицу используемых ресурсов, представляющий собой соотношение объема производства и затрат трудовых ресурсов.

4. Для осуществления расчета минимального размера месячной заработной платы используются следующие параметры:

1) веса и доли, выраженные в процентах от медианной заработной платы в стране, которая будет отражать требование по достаточности (в %);

2) веса и доли, выраженные в процентах от средней производительности труда, отражающая платежеспособность предприятий (в %).

5. Для расчета минимального размера месячной заработной платы используются фактические данные по медианной заработной плате и производительности труда за предыдущий год.

6. Размер медианной заработной платы и показатель производительности труда за предыдущий год определяется на основе данных Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан.

7. Минимальный размер месячной заработной платы на предстоящий год рассчитывается по следующей формуле:

$$МЗП_{t+1} = A * V_1 * МедЗП_t + (1 - A) * V_2 * (ПТ_t)$$

где:

МЗП – это минимальный размер месячной заработной платы, устанавливаемый в соответствии с методикой на конкретный финансовый год;

t = год;

A – вес медианной заработной платы;

V1 – доля медианной заработной платы;

МедЗП – медианная заработная плата на соответствующий год;

(1-A) – вес производительности труда;

Вес отражает приоритет платежеспособности предприятий для обеспечения выплат соответствующей заработной платы;

V2 – доля производительности труда;

ПТ – производительность труда, валовая добавленная стоимость на одного работника в месяц. Расчет производительности труда производится в соответствии с Методикой расчета производительности труда, утвержденной приказом Председателя Комитета по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан от 15 сентября 2017 года № 129 (зарегистрирован в Министерстве юстиции Республики Казахстан 28 сентября 2017 года № 15809).

8. Доли медианной заработной платы и производительности труда определяются с помощью методов корреляционно-регрессионного анализа на основе динамических рядов и их значений за период не менее десяти лет.

Весы медианной заработной платы и производительности труда определяются для не менее пяти соотношений (рекомендуется 0,5:0,5, 0,9:0,1, 0,1:0,9, 0,7:0,3, 0,3:0,7 соответственно).

Расчетные значения минимального размера месячной заработной платы (не менее пяти вариантов) анализируются с учетом оценки их последствий на отдельные экономические, трудовые и социальные конечные результаты.

Наиболее подходящий из возможных вариантов минимальный размер месячной заработной платы рекомендуется к согласованию с заинтересованными государственными органами, социальными партнерами.

9. Минимальный размер месячной заработной платы устанавливается ежегодно на соответствующий финансовый год законом Республики Казахстан о республиканском бюджете.